

# Susanne Lutz

## *Datenschutzpflichten studentischer Hilfskräfte*

Der Beitrag erörtert, inwiefern Studierende, die neben ihrem Studium an einem Institut der Hochschule arbeiten, Datenschutzpflichten treffen (I.) und welche Folgen Verstöße gegen diese Pflichten für sie haben können (II.).

### **I. Datenschutzpflichten als studentische Hilfskraft**

#### **1. Allgemeine Pflichten als Studierender einer Hochschule**

Neben zahlreichen Rechten haben Studierende an einer Hochschule auch Pflichten.<sup>2</sup> Diese ergeben sich aus dem Hochschulgesetz des jeweiligen Bundeslandes und den Studien- und Prüfungsordnungen der einzelnen Hochschulen.<sup>3</sup> Sie können eingeteilt werden in mitgliedschaftliche und in studien- und statusbezogene Pflichten (wie z.B. der Besuch von Veranstaltungen oder die Pflicht zur Rückmeldung).<sup>4</sup> Eine darüber hinaus gehende Pflichtenordnung für Studierende existiert heute nicht mehr.<sup>5</sup> Das sog. Disziplinarrecht, welches das Ansehen der Hochschule und das ihrer Mitglieder wahren und gleichzeitig die Aufgabe erfüllen sollte, die Leistungsfähigkeit zu erhalten, galt nur bis 1969.<sup>6</sup> Damals wurden solche Handlungen sanktioniert, welche die Ordnung, Würde, Sitte und das Ansehen des akademischen Lebens bzw. der Hochschule verletzten.<sup>7</sup> Ein verurteilter Straftäter galt als nicht würdig ein „akademischer Bürger“ zu sein.<sup>8</sup> Das Disziplinarrecht wurde abgelöst vom sog. Ordnungsrecht, welches lediglich noch diejenigen Störungen ahndete, die bei der Aufgabenerfüllung der Hochschule entstanden und das den Hochschulbetrieb sowie die Rechtsausübung ihrer Mitglieder sichern sollten.<sup>9</sup> Auch dieses Ordnungsrecht, welches beispielsweise in Baden-Württemberg bis 2004 im Landeshochschulge-

setz enthalten war, ist inzwischen ersatzlos weggefallen.<sup>10</sup> Die Pflichten, welche die Studierenden in ihrer Eigenschaft als Studierende einzuhalten haben, sind mithin „nur noch“ diejenigen, die für sie auch sonst im bürgerlichen Leben gelten.<sup>11</sup> Aus ihrem Status als Studierende ergeben sich somit für studentische Hilfskräfte auch in Bezug auf das Datenschutzrecht keine weitergehenden Pflichten. Sofern das Datenschutzrecht einschlägig ist, ist es von Studierenden und damit auch von studentischen Hilfskräften aber gleichermaßen einzuhalten wie von jeder Privatperson. Auch die Sanktionen sind dieselben. Insbesondere gelten die einschlägigen Strafvorschriften, nämlich § 42 BDSG n.F.,<sup>12</sup> § 201 StGB (heimliche Tonaufnahme und deren Gebrauch), § 201a StGB (unbefugte Bildaufnahme und unbefugte Übertragung einer Bildaufnahme) und § 202b StGB (unbefugtes Abfangen von Daten). Auch Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts kommen in Betracht.

#### **2. Pflichten aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses**

Weiterreichende Pflichten können sich für Studierende aus ihrem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Für eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft wird regelmäßig ein Arbeitsvertrag mit dem jeweiligen Bundesland, vertreten durch die Hochschule, geschlossen, sodass die Studierenden Arbeitnehmer sind, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen.<sup>13</sup> Im Rahmen dieser Tätigkeit an einem Institut können Studierende auch in Kontakt mit personenbezogenen Daten nach Art. 4 Nr. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) von anderen Mitstudierenden, Arbeitskollegen am eigenen Institut oder anderen Instituten der Hochschule kommen. Als Beschäftigte der Hochschule

1 Sofern im Aufsatz eine männliche Form verwendet wird, ist stets jedes Geschlecht mit einbezogen.

2 Fries, Die Rechtsstellung des Studenten innerhalb der wissenschaftlichen Hochschule, Hamburg 1974, S. 125.

3 Josef Franz Lindner, in: HSchR-Praxishandbuch, 3. Aufl., Heidelberg 2017, S. 706.

4 Ebd. S. 707 f..

5 Thieme, Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 911.

6 Krause, Das studentische Rechtsverhältnis, in: HdbWissR, Berlin, Heidelberg, New York 1996, S. 566.

7 Ebd. S. 565; Fries, Die Rechtsstellung des Studenten innerhalb der wissenschaftlichen Hochschule, Hamburg 1974, S. 135.

8 Ludwig Gehrke, Die Exmatrikulation – Rechtsgrundlagen, Voraus-

setzungen, Verfahren und Rechtsschutz im Bereich des Erlöschens der studentischen Rechtsstellung, in: Europäische Hochschulschriften, Reihe II, Rechtswissenschaft, Bd. 1837, Frankfurt a.M. 1996, S. 203.

9 Krause, Das studentische Rechtsverhältnis, in: HdbWissR, Berlin, Heidelberg, New York 1996, S. 566.

10 Haug, in: Haug (Hg.), HochschulR BW, 2. Aufl. 2009, Rn. 1186.

11 Thieme, Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 911.

12 Hierzu noch unten unter II.

13 Löwisch/Wertheimer, in HSchR-Praxishandbuch, 3. Aufl., Heidelberg 2017, S. 563.

haben die Studierenden, wenn der Anwendungsbereich der Datenschutzgrundverordnung nach Art. 2 DSGVO eröffnet ist, die datenschutzrechtliche Pflicht aus Art. 29 DSGVO einzuhalten. Nach Art. 29 DSGVO darf jede einem Verantwortlichen unterstellte Person, die Zugang zu personenbezogenen Daten hat, diese Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, dass sie nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten zur Verarbeitung verpflichtet ist. Als Verantwortlicher im Sinne dieser Vorschrift ist nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO diejenige Stelle anzusehen, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Bei einem Arbeitsverhältnis ist dies grundsätzlich der Arbeitgeber<sup>14</sup>, mithin die Hochschule bzw. das Institut, in dem die Studierenden tätig sind. Der Arbeitgeber ist primär für die Einhaltung der Vorschriften der DSGVO verantwortlich.<sup>15</sup> Unter den Begriff der „unterstellten Person“ sind sowohl die Mitarbeiter des Arbeitgebers zu fassen, als auch diejenigen, die ihm bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen, wie z.B. freie Mitarbeiter, Praktikanten, Dienstleister und Werkunternehmer.<sup>16</sup> Die studentische Hilfskraft fällt als Mitarbeitende an der Hochschule unter den Begriff der „unterstellten Person“. Die Weisungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten erteilt der Arbeitgeber im Zuge seines Direktionsrechts als Verantwortlicher gegenüber der unterstellten Person.<sup>17</sup> Als primär Verantwortlicher darf er jedoch die datenschutzrechtlichen Vorschriften nicht vollständig auf den Arbeitnehmer verlagern.<sup>18</sup> Es ist nicht möglich, durch eine Weisung den Arbeitnehmer zu verpflichten, dass er selbstständig die datenschutzrechtlichen Vorschriften einhält.<sup>19</sup> Vielmehr legt Art. 32 IV DSGVO dem Verantwortlichen noch die Pflicht auf, die erforderlichen Schritte zu unternehmen, um sicherzustellen, dass die ihm unterstellten natürlichen Personen, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, diese nur auf seine Anweisung verarbeiten,

es sei denn, sie sind nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten zur Verarbeitung verpflichtet. Zu verpflichten hat er dabei neben dem Stamm seiner Mitarbeitenden ebenso Auszubildende, Praktikanten, Referendare, Leiharbeiter und ehrenamtlich Tätige.<sup>20</sup> Als Mitarbeitende eines Instituts bzw. einer Hochschule sind die studentischen Hilfskräfte auch nach Art. 32 IV DSGVO zu verpflichten.

Im Unterschied zu § 5 BDSG a.F. sieht Art. 29 DSGVO keine ausdrückliche Pflicht zur Wahrung des Datengeheimnisses mehr vor.<sup>21</sup> Jedoch kann diese Pflicht aus der Vorgabe der weisungsgebundenen Verarbeitung abgeleitet werden.<sup>22</sup> Die Mitarbeiter des Verantwortlichen werden durch Art. 29 DSGVO ausdrücklich an die Weisungen des Verantwortlichen gebunden, wodurch das frühere „Datengeheimnis“ noch ausgebaut wird.<sup>23</sup> Auch die Verpflichtung für den Verantwortlichen aus Art. 32 IV DSGVO reicht nun weiter als die bisherige Verpflichtung auf das Datengeheimnis aus § 5 BDSG a.F.<sup>24</sup> Es genügt nun nicht mehr, sich von den Beschäftigten eine schriftliche Versicherung geben zu lassen, dass sie die einschlägigen datenschutzrechtlichen Normen einhalten, sondern der Arbeitgeber hat für die Einhaltung aktiv zu werden, wie beispielsweise durch klare, eindeutige Weisungen an die unterstellten Beschäftigten.<sup>25</sup>

Damit ist festzuhalten, dass grundsätzlich das Institut bzw. die Hochschule als Arbeitgeberin für den Umgang mit den personenbezogenen Daten verantwortlich ist und sich die studentische Hilfskraft an die Weisungen zu halten hat und personenbezogene Daten nur auf und entsprechend der Weisungen verarbeiten darf.

## II. Folgen bei Verstößen

### 1. Ausnahmsweise Haftung als Verantwortlicher?

Nach der DSGVO haftet für einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorgaben grundsätzlich der Verant-

14 Branz, DS-GVO – Wann haftet der Arbeitnehmer bei datenschutzwidrigem Verhalten?, Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht (im Folgenden: SPA) 2018, 145, 146.

15 Däubler/Wedde/Weichert/Sommer/Wedde, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Kompaktcommentar, 2018, Art. 32 DSGVO Rn. 59.

16 Plath, in Plath, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2018, Art. 29 DSGVO Rn. 3.

17 Däubler/Wedde/Weichert/Sommer/Wedde, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Kompaktcommentar, 2018, Art. 32 DSGVO Rn. 59.

18 Ebd.

19 Ebd.

20 Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörde des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz), Datenlizenz Deutsch-

land – Kurzpapier Nr. 19: Unterrichtung und Verpflichtung von Beschäftigten auf Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der DSGVO – Version 2.0 ([www.govdata.de/dl-de/by-2-0](http://www.govdata.de/dl-de/by-2-0)), S. 2, [https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk\\_kpnr\\_19.pdf](https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_19.pdf) (abgerufen am 30.07.19).

21 Simitis/Hornung/Spiecker/Petri, Datenschutzrecht, DSGVO mit BDSG, 1. Aufl. 2019, Art. 29 DSGVO Rn. 5 f..

22 Simitis/Hornung/Spiecker/Petri, Datenschutzrecht, DSGVO mit BDSG, 1. Aufl. 2019, Art. 29 DSGVO Rn. 5 f..

23 Auernhammer/Thomale, DSGVO und BDSG, 6. Aufl. 2018, Art. 29 DSGVO Rn. 9.

24 Däubler/Wedde/Weichert/Sommer/Wedde, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Kompaktcommentar, 2018, Art. 32 DSGVO Rn. 53.

25 Ebd.

wortliche bzw. der Auftragsverarbeiter (Art. 82 DSGVO).<sup>26</sup> Grundsätzlich sind Verstöße von Mitarbeitenden derjenigen Organisation zuzurechnen, für die sie arbeiten.<sup>27</sup> Im Außenverhältnis haftet ein Arbeitnehmer nicht, wenn er sich im Rahmen der ihm erteilten Weisungen verhält.<sup>28</sup> Wie bereits erläutert, ist bei einem Beschäftigungsverhältnis zwischen einem Studierenden und einer Hochschule letztere die verantwortliche Instanz, sodass die studentische Hilfskraft, die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten datenschutzrechtliche Vorschriften verletzt, im Außenverhältnis nicht nach der DSGVO haftet. Für den Fall, dass der Arbeitgeber von einem Dritten auf Schadensersatz in Anspruch genommen wird, kommt im Innenverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein Regress in Betracht.<sup>29</sup> In dieser Konstellation sind dann auch die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs anzuwenden.<sup>30</sup>

Die Zurechnung der Verarbeitung personenbezogener Daten allein an den Arbeitgeber könnte möglicherweise ihre Grenze finden, wenn ein Mitarbeitender eigenverantwortlich, im eigenen Interesse und verdeckt handelt.<sup>31</sup>

Ob eine unterstellte Person, die eigenmächtig personenbezogene Daten verarbeitet, selbst als Verantwortlicher behandelt werden kann, ist noch weithin ungeklärt.<sup>32</sup> Entscheidend dürfte sein, inwiefern sich die unterstellte Person anmaßt, über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung der personenbezogenen Daten selbst zu entscheiden.<sup>33</sup>

Nimmt man an, dass eine eigene Haftung der studentischen Hilfskraft möglich ist, wenn sie personenbezogene Daten ohne Weisung eigenmächtig verarbeitet und somit gegen Art. 29 DSGVO verstoßen hat, kommt als Sanktion unter anderem die Zahlung von Bußgeldern (Art. 83 IV a) DSGVO) in Betracht.<sup>34</sup>

## 2. Haftung aus dem Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag beinhaltet als Nebenpflicht auch die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorschriften.<sup>35</sup> Die Verletzung dieser Nebenpflicht kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn deren weitere Voraussetzungen für eine Arbeitgeberkündigung, zu denen regelmäßig eine Abmahnung gehört, vorliegen.<sup>36</sup> Der studentischen Hilfskraft als Beschäftigte kann somit bei einem solchen Verstoß gekündigt werden, wenn auch die übrigen Voraussetzungen dafür gegeben sind.

## 3. Strafrechtliche Sanktionen

Der nationale Gesetzgeber hat aufgrund von Art. 84 DSGVO zusätzlich Strafvorschriften für den Fall der Missachtung der DSGVO-Vorschriften geschaffen.<sup>37</sup> Relevant ist hier insbesondere § 42 BDSG. Diese Vorschrift ist nicht begrenzt auf die Adressaten der DSGVO und des BDSG n.F., sondern erfasst jeden, der einen der dort genannten Tatbestände erfüllt.<sup>38</sup>

§ 42 I BDSG bezieht sich auf eine rechtswidrige und gewerbsmäßige Übermittlung oder Überlassung von Daten von einer Vielzahl an Personen an Dritte.<sup>39</sup> § 42 II BDSG betrifft den Fall der unberechtigten Datenverarbeitung oder das Erschleichen von Daten durch unrichtige Angaben, wobei jeweils gegen Entgelt oder mit Bereicherungs- oder Schädigungsabsicht gehandelt wurde.<sup>40</sup> Sanktioniert werden somit besonders grobe Verstöße, die mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren (bei § 42 II BDSG) oder bis zu drei Jahren (bei § 42 I BDSG) bestraft werden.<sup>41</sup>

Eine studentische Hilfskraft kann sich somit nach § 42 BDSG n.F. strafbar machen, wenn sie dessen Voraussetzungen erfüllt, unabhängig von der Frage, ob sie als Verantwortliche im Sinne der DSGVO anzusehen ist.

26 Branz, DS-GVO – Wann haftet der Arbeitnehmer bei datenschutzwidrigem Verhalten?, SPA 2018, 145, 145.

27 Kühling/Klar/Sackmann, Datenschutzrecht, 4. Aufl. 2018, Rn. 763.

28 Branz, DS-GVO – Wann haftet der Arbeitnehmer bei datenschutzwidrigem Verhalten?, SPA 2018, 145, 146.

29 Ebd.

30 Branz, DS-GVO – Wann haftet der Arbeitnehmer bei datenschutzwidrigem Verhalten?, SPA 2018, 145, 146 f.

31 Kühling/Klar/Sackmann, Datenschutzrecht, 4. Aufl. 2018, Rn. 763.

32 Simitis/Hornung/Spiecker/Petri, Datenschutzrecht, DSGVO mit BDSG, 1. Aufl. 2019, Art. 29 Rn. 21; Branz, DS-GVO – Wann haftet der Arbeitnehmer bei datenschutzwidrigem Verhalten?, SPA 2018, 145, 146.

33 Simitis/Hornung/Spiecker/Petri, Datenschutzrecht, DSGVO mit BDSG, 1. Aufl. 2019, Art. 29 Rn. 21.

34 Branz, DS-GVO – Wann haftet der Arbeitnehmer bei datenschutzwidrigem Verhalten?, SPA 2018, 145, 146.

35 Ebd.

36 Löwisch/Wertheimer, in: HSchR-Praxishandbuch, 3. Aufl., Heidelberg 2017, S. 623.

37 Kühling/Klar/Sackmann, Datenschutzrecht, 4. Aufl. 2018, Rn. 767.

38 Gola/Gola, Datenschutzgrundverordnung, Kommentar, 2. Aufl. 2018, Art. 84 Rn. 10.

39 Becker, in: Plath, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2018, § 42 BDSG Rn. 2.

40 Ebd.

41 Ebd.

#### 4. Mögliche Folgen für die Stellung als Studierende

##### a) Studierende an einer Hochschule

Weiter stellt sich die Frage, welche Auswirkungen ein Datenschutzverstoß bei der Tätigkeit als studentische Hilfskraft auf ihre Stellung als Studierende haben und ob der Verstoß auch eine Exmatrikulation von der Hochschule rechtfertigen kann. Relevant ist deshalb die Überlegung, ob ein Datenschutzverstoß, der eventuell sogar eine Straftat nach § 42 BDSG darstellt, Folgen für die Stellung als Studierende haben kann. Richtschnur muss dabei sein, dass eine studentische Hilfskraft innerhalb einer Hochschule in gleicher Weise behandelt wird wie ein Studierender, der neben seinem Studium eine Hilfstätigkeit außerhalb einer Hochschule ausübt.

Zur Zeit des Disziplinarrechts galt ein verurteilter Straftäter als nicht würdig ein „akademischer Bürger“ zu sein und es bestand deshalb auch die Möglichkeit, ihn zu exmatrikulieren.<sup>42</sup> Für das spätere Ordnungsrecht war die Aufrechterhaltung der inneren Ordnung der Hochschule für einen geregelten Wissenschaftsbetrieb entscheidend, sodass Straftaten, die außerhalb der Universität begangen wurden, in der Regel keine Exmatrikulation mehr rechtfertigen konnten.<sup>43</sup> Auch eine strafbare Handlung, die keinen spezifischen Bezug zur Hochschule hat, kann für sich allein noch keine Exmatrikulation rechtfertigen.<sup>44</sup> Von diesem Grundsatz gehen auch die meisten Hochschulgesetze der Bundesländer aus, die die Voraussetzungen für eine zwangsweise Exmatrikulation selbst festlegen. Mit dieser Maßgabe können folgende Regelungen zur Exmatrikulation in Landeshochschulgesetzen von Bundesländern bei einem Datenschutzverstoß einschlägig sein:

– In Brandenburg ist eine Exmatrikulation u.a. möglich, wenn der Studierende einen Ordnungsverstoß begangen hat (§ 14 BbgHG). Ein Ordnungsverstoß ist dabei nicht jedes Fehlverhalten, sondern nur dasjenige, das den originären Universitätsbetrieb, die akademische Selbstverwaltung oder die Freiheit von Lehre und Forschung betrifft.<sup>45</sup> Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorgaben müssen dagegen nach den Vorschriften außerhalb des Hochschulrechts, nach den Bestimmungen des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts sanktioniert werden.<sup>46</sup>

– In Rheinland-Pfalz kann die Einschreibung von

Studierenden widerrufen und in Thüringen kann die Ordnungsmaßnahme der Exmatrikulation verhängt werden, wenn ein Studierender der Hochschule oder dem Land durch schweres schuldhaftes Fehlverhalten oder die Begehung von Straftaten erheblichen Schaden zugefügt hat (§ 69 III Nr. 4 HochSchG Rheinland Pfalz; § 76 I 2 Nr. 3, II Nr. 4 ThürHG). In Hamburg kann ein Studierender exmatrikuliert werden, wenn er der Hochschule durch schweres schuldhaftes Fehlverhalten einen erheblichen Schaden zugefügt hat (§ 42 III Nr. 3 HmbHG). Erforderlich wäre somit hier, dass ein Verstoß der studentischen Hilfskraft gegen § 42 BDSG zur Folge hat, dass nicht nur das einzelne Institut, sondern die gesamte Hochschule betroffen ist und einen großen Schaden erleidet. Dies ist in Ausnahmefällen vorstellbar.

– Im Saarland kann die Einschreibung eines Studierenden dann widerrufen werden, wenn der Studierende die Einrichtungen der Hochschule zu strafbaren Handlungen nutzt oder zu nutzen versucht (§ 82 IV Nr. 4 SHSG). In Mecklenburg-Vorpommern können Studierende exmatrikuliert werden, die Einrichtungen der Hochschule zu strafbaren Handlungen nutzen oder gegenüber Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule strafbare Handlungen begehen (§ 17 X LHG M-V).

– In Niedersachsen und in Sachsen-Anhalt hingegen kann eine Straftat nach § 42 BDSG nicht zu einer Exmatrikulation führen, da Niedersachsen für eine Exmatrikulation eine Straftat gegen das Leben, die sexuelle Selbstbestimmung, die körperliche Unversehrtheit oder die persönliche Freiheit voraussetzt (§ 19 V 1 Nr. 3, VI 1 NHG) und in Sachsen-Anhalt eine Exmatrikulation dann erfolgen kann, wenn der Studierende gegenüber Mitgliedern, Angehörigen, Gästen oder Frühstudierenden einer Hochschule Gewalt anwendet, eine Bedrohung vornimmt oder eine sexuelle Belästigung iSd § 3 IV AGG ausübt (§ 30 III 1 HSG-LSA).

– Ebenso kann in Hessen ein Studierender u.a. nur exmatrikuliert und im Saarland die Einschreibung widerrufen werden, wenn der Studierende durch Anwendung von Gewalt, durch Aufforderung zur Gewalt oder Bedrohung mit Gewalt den bestimmungsgemäßen Betrieb einer Hochschuleinrichtung, die Tätigkeit eines Hochschulorgans oder die Durchführung einer Hochschulveranstaltung behindert oder dadurch ein Mitglied einer Hochschule von der Ausübung seiner Rechte und

42 Ludwig Gehrke, Die Exmatrikulation – Rechtsgrundlagen, Voraussetzungen, Verfahren und Rechtsschutz im Bereich des Erlöschens der studentischen Rechtsstellung, in: Europäische Hochschulschriften, Reihe II, Rechtswissenschaft, Bd. 1837, Frankfurt a.M. 1996, S. 203.

43 Ludwig Gehrke, Die Exmatrikulation – Rechtsgrundlagen, Voraussetzungen, Verfahren und Rechtsschutz im Bereich des Erlöschens

der studentischen Rechtsstellung, in: Europäische Hochschulschriften, Reihe II, Rechtswissenschaft, Bd. 1837, Frankfurt a.M. 1996, S. 203.

44 Thieme, Hochschulrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 915.

45 Knopp/Peine/Albrecht, Kommentar zum Brandenburgischen Hochschulgesetz, 1. Aufl. 2010, § 14 Rn. 6.

46 Ebd.



Pflichten abhält oder abzuhalten versucht (§ 59 III Nr. 1, Nr. 2 HHG und § 82 IV Nr. 3 SHSG). Der Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften würde diese Voraussetzungen nicht erfüllen.

Ob die Begehung einer Straftat nach § 42 BDSG auch zu einer Exmatrikulation führen kann, hängt, wie man aus den genannten Vorschriften erkennen kann, davon ab, ob ein direkter Zusammenhang zur Hochschule, ihren Veranstaltungen und Einrichtungen besteht. Dies wird in der Regel abzulehnen sein, da der Studierende zwar Mitarbeitender eines hochschulangehörigen Instituts ist, jedoch der reguläre Hochschulbetrieb mit seinen Veranstaltungen und Einrichtungen weder unmittelbar gestört noch gefährdet wird.

Die Frage, ob die Begehung einer Straftat eine Exmatrikulation rechtfertigen kann, ist strikt zu trennen von der Frage, ob die Möglichkeit besteht, dass ein Studierender deshalb exmatrikuliert werden kann, weil er eine Freiheitsstrafe verbüßt.<sup>47</sup> In letzterem Fall kann der Studierende sein Studium bei einer Präsenzhochschule in der Regel nicht weiter verfolgen und muss das Studium unterbrechen.<sup>48</sup> Dies haben einige Bundesländer aufgegriffen und in ihren Hochschulgesetzen geregelt.

– So kann in Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern ein Studierender exmatrikuliert werden, wenn er eine Freiheitsstrafe verbüßt (§§ 60 III Nr. 5, 62 III Nr. 1 LHG; § 17 IX, VI Nr. 2 LHG M-V).

– Auch in Bayern ist eine Exmatrikulation möglich, wenn der Studierende infolge Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter verliert (Art. 49 II Nr. 2, Art. 46 Nr. 2 BayHSchG). Gem. § 45 StGB ist dies bei einem Verbrechen der Fall, aufgrund dessen man zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wurde.

– Ebenso ist in Schleswig-Holstein eine Exmatrikulation möglich, wenn der Studierende die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt (§ 40 II Nr. 4 HSG Schleswig-Holstein).

– In Sachsen kann ein Studierender exmatrikuliert werden, wenn er wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr rechtskräftig verurteilt worden ist, die Verurteilung

noch der unbeschränkten Auskunft unterliegt und nach der Art der Straftat eine Gefährdung oder Störung des Studienbetriebs zu befürchten ist (§§ 18 III Nr. 6, 21 III Nr. 1 SächsHG).

Wenn folglich ein Studierender aufgrund einer Verurteilung wegen Verstoßes gegen § 42 BDSG eine Freiheitsstrafe verbüßen muss, so kann nach den Hochschulgesetzen dieser aufgeführten Bundesländer eine Exmatrikulation in Betracht gezogen werden.

#### b) Besonderheit an einer dualen Hochschule

Bei einem dualen Hochschulstudium haben Studierende einen Doppelstatus, denn sie sind sowohl Studierende als auch Auszubildende in einer Ausbildungsstätte.<sup>49</sup>

Wenn ein solcher Studierender bei seiner Ausbildungsstätte gegen datenschutzrechtliche Vorschriften verstößt, so ist anzunehmen, dass eine verhaltensbedingte Kündigung des Ausbildungsvertrages, gleich wie bei einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft, möglich ist. Inwiefern sich diese Kündigung des Ausbildungsvertrags dann auch auf das Studium auswirkt, ist in manchen Hochschulgesetzen geregelt.

– So ist in Baden-Württemberg ein Studierender gem. § 62 II LHG zwingend zu exmatrikulieren, wenn der Ausbildungsvertrag mit seiner Ausbildungsstätte gekündigt wurde und nicht innerhalb von acht Wochen ein neuer Vertrag vorgelegt wird.<sup>50</sup>

– In Thüringen ist gem. § 75 II Nr. 11 ThürHG ein Studierender zu exmatrikulieren, wenn beim Studium an der Dualen Hochschule das Ausbildungsverhältnis mit dem Praxispartner rechtswirksam beendet wird und er nicht innerhalb von zwölf Wochen einen neuen Ausbildungsvertrag mit einem anderen Praxispartner abschließt.

– In Schleswig-Holstein ist ein Studierender gem. § 42 II Nr. 4 HSG Schleswig-Holstein zu entlassen, wenn in dualen Studiengängen das Ausbildungsverhältnis mit dem Praxispartner rechtswirksam beendet wird und nicht innerhalb von drei Monaten ein neuer Ausbildungsvertrag geschlossen worden ist.

– In Brandenburg kann gem. § 14 III Nr. 4, IV BbgHG die Immatrikulation widerrufen werden, sofern sich

47 Ludwig Gehrke, Die Exmatrikulation – Rechtsgrundlagen, Voraussetzungen, Verfahren und Rechtsschutz im Bereich des Erlöschens der studentischen Rechtsstellung, in: Europäische Hochschulschriften, Reihe II, Rechtswissenschaft, Bd. 1837, Frankfurt a.M. 1996, S. 149.

48 Ludwig Gehrke, Die Exmatrikulation – Rechtsgrundlagen, Voraussetzungen, Verfahren und Rechtsschutz im Bereich des Erlöschens der studentischen Rechtsstellung, in: Europäische

Hochschulschriften, Reihe II, Rechtswissenschaft, Bd. 1837, Frankfurt a.M. 1996, S. 149; Thieme, Hochschulrecht, 3. Aufl. 2014, Rn. 920.

49 Gerber, in Haug (Hg.), HochschulR BW, 2. Aufl. 2009, Rn. 1011.

50 Haug, in Haug (Hg.), HochschulR BW, 2. Aufl. 2009, Rn. 1181.

nachträglich herausstellt, dass ein Immatrikulationshindernis vorliegt: Ein Versagungsgrund ist gegeben, wenn der Studierende für einen ausbildungsintegrierten dualen Studiengang keinen Ausbildungsvertrag mit einer von der Hochschule zugelassenen Ausbildungsstätte nachweist, obwohl dies durch Satzung der Hochschule vorgeschrieben ist.

Wo solche Regelungen nicht bestehen, können sich Folgen aus den einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ergeben. Kann ein zum Abschluss des Studiengangs erforderlicher Ausbildungsnachweis endgültig nicht erbracht werden, führt das regelmäßig zum Verlust des Prüfungsanspruchs, was nach den Landeshochschulgesetzen wiederum die Exmatrikulation zur Folge haben kann.

### III. Ergebnis

In der Zusammenschau ist festzuhalten, dass Studierende aufgrund ihres Status als Studierende keine besonderen Datenschutzpflichten haben, sondern den allgemei-

nen, für jedermann geltenden Pflichten unterliegen. Bei der Tätigkeit als studentische Hilfskraft sind die Datenschutzpflichten einzuhalten, die sich für unterstellte Personen aus der Datenschutzgrundverordnung ergeben. Verstöße gegen die allgemeinen Datenschutzpflichten können arbeitsrechtliche Folgen, insbesondere Abmahnungen und verhaltensbedingte Kündigungen zur Folge haben und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Hochschulrechtliche Vorschriften zur Exmatrikulation können greifen, wenn sich Verstöße unmittelbar und gravierend auf den Hochschulbetrieb auswirken oder wenn sie zur Verbüßung von Freiheitsstrafen führen. Löst im Fall eines dualen Hochschulstudiums die Ausbildungsstätte wegen dort begangener Verstöße den Ausbildungsvertrag auf, kann das bei Bestehen entsprechender Regelungen im einschlägigen Landeshochschulgesetz ebenfalls die Exmatrikulation zur Folge haben.

Susanne Lutz arbeitet seit dem 1. August 2019 als  
Regierungsrätin auf Probe beim Regierungspräsidium  
Karlsruhe